

## **Pengaruh Pelatihan Kerja, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**Oleh :**

**Febri Amalia Zen\*)**

febriamaliazen.fa@gmail.com

**Muhammad Mansur\*\*)**

mmansurfeunisma@gmail.com

**Budi Wahono\*\*\*)**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang**

### **ABSTRACT**

*The aim of this study was to know the influence on training of work, incentive and discipline of work toward the employee performance of PT FIFGROUP Batu. The subject of the study was from the employee of PT FIFGROUP Batu that consists of 47 respondents. The method of collecting data in this study used census method, also statistical analysis and multiple linear regression analysis are used in this study.*

*Based on the result of multiple linear regression analysis can be known that training of work was significant effect on the employee performance of PT FIFGROUP Batu, incentive insignificant effect on the employee performance of PT FIFGROUP Batu. Discipline of work was significant effect on the employee performance of PT FIFGROUP Batu.*

**Keywords :** *Training of work, incentive, discipline of work and the employee performance.*

### **Pendahuluan**

Era globalisasi yang semakin berkembang kini memunculkan perubahan di sektor perekonomian dan teknologi, khususnya dibidang ekonomi. Dengan adanya perubahan tersebut perusahaan dituntut untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang semakin bervariasi. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia adalah salah satu kunci dalam mencapai tujuan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia adalah pelaksana dari semua proses perencanaan, pengelolaan, pengarahan, sampai dengan evaluasi. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang krusial untuk menunjang produktivitas perusahaan. Oleh sebab itu hendaknya para pekerja mendapatkan perhatian lebih serius dari pihak perusahaan karena sumber daya manusia yang unggul akan berdampak pada kinerja karyawan yang baik pula.

Keberhasilan suatu perusahaan salah satunya di dapatkan dari kinerja karyawan yang baik. Kinerja adalah “hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2003). Kinerja karyawan yang baik mampu

membawa perusahaan mencapai produktivitas sesuai target yang diharapkan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul tidak hanya melalui proses rekrutmen semata, beberapa aspek yang bisa diperhatikan manajer perusahaan agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten salah satunya dengan pelatihan kerja yang berkala dan berkesinambungan. Dengan adanya pemberian insentif dan penerapan disiplin kerja di lingkungan perusahaan atau organisasi tersebut.

Tempat penelitian ini bertempat di PT FIFGROUP Cabang Batu. PT FIFGROUP Cabang Batu merupakan perusahaan *financing* berbentuk *leasing* yang mempunyai 4 produk diantaranya FIFASTRA, SPEKTRA, DANASTRA DAN AMITRA. PT FIFGROUP Cabang Batu mempunyai karyawan sebanyak 47 orang. Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan PT FIFGROUP juga mengalami hambatan-hambatan yang sering dialami perusahaan lainnya. Diantaranya masih belum maksimalnya pengembangan sumber daya manusia melalui pemberian pelatihan kerja. Kurangnya pemberian insentif terhadap karyawan dan masih banyaknya para karyawan yang datang terlambat. Memperlihatkan permasalahan diatas, maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang “Pengaruh Pelatihan Kerja, Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT FIFGROUP Cabang Batu”.

Berdasarkan uraian latar belakang, dihasilkan rumusan masalah sebagai berikut : bagaimana pengaruh pelatihan kerja, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

Hasil penelitian ini terbagi atas 2 kategori diantaranya :

1. Manfaat Teoritis. Diharapkan penelitian ini dapat menambah referensi bahan kajian ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang kajian manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan konsep adanya pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan kerja, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat praktis.
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi suatu pertimbangan dan masukan bagi PT. FIFGROUP Cabang Batu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan menambah pengetahuan bagi yang memerlukan.

---

### Tinjauan Teori

Penelitian terdahulu dimaksudkan untuk bisa membuktikan perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu menjadi salah satu rujukan dalam menjalankan penelitian sehingga bisa memperbanyak teori yang digunakan dalam mendalami penelitian yang dilakukan.

Penelitian oleh Sugiarti (2016) dengan judul “Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Padma Ardyta Aktuaria Jakarta” hasil yang dinyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki hubungan dengan tingkat sedang dan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari beberapa hasil analisis yaitu analisis koefisien korelasi sebesar 0,507, dilihat dari hasil analisis uji t diperoleh nilai t hitung (2,878) > t tabel (1,711) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak dan hasil uji regresi linear sederhana yang menunjukkan nilai koefisien beta positif. Besarnya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 25,7% dan sisanya sebesar 74,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian oleh Andayani (2016) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International menyimpulkan bahwa, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berarti dengan pelatihan yang tepat karyawan akan memiliki kinerja yang baik di perusahaan. Oleh karena itu hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “pelatihan kerja  $X_1$  berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)” sudah terbukti.

Penelitian selanjutnya oleh Haeruddin (2017) dengan judul “Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan *Organisational Citizenship Behavior* (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar” menyimpulkan bahwa variabel insentif ( $x_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar, artinya semakin tinggi insentif yang diberikan maka semakin meningkat kerja karyawan karena variabel insentif bisa menjadi tambahan pendapatan karyawan selain gaji pokok dalam satu bulan yang diterima. Dengan adanya insentif, dan dengan semakin tingginya nominal insentif maka hal ini diyakini oleh karyawan dapat meningkatkan perilaku kewargaorganisasian (OCB) mereka di tempat mereka bekerja. Tak hanya itu, dengan tingginya nominal insentif juga diyakini dapat mengurangi *turnover intentions* dan *actual turnover*.

Jurnal “Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pengkreditan Rakyat” oleh Liyas (2017) menghasilkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu dimana t hitung = 10,770 > t tabel = 2,2023.

Penelitian Syafrina (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru” dihasilkan pembahasan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Berarti semakin meningkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini berarti hipotesis penelitian ini dapat diterima (Ha diterima dan Ho ditolak).

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Metode	Persamaan
1.	Sugiarti (2016) Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Padma Ardyta Aktuaria Jakarta	Dinyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki hubungan dengan tingkat sedang dan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan	1. Menggunakan bentuk penelitian survey dengan rumusan hipotesis asosiatif 2. Menggunakan penelitian kuantitatif	Sama-sama membahas tentang pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan
2.	Andayani (2016) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International	Ditarik kesimpulan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan	1. Metode <i>explanatory research</i> 2. Teknik sampel jenuh pengumpulan data dilakukan dengan menyeluruh (sensus) 3. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda	Sama-sama membahas pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Metode	Persamaan
3.	Haeruddin (2017) Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan <i>Organisational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar	Pengujian secara parsial, variabel insentif yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar	1. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (teknik angket) 2. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda dengan dua variabel	Sama-sama membahas tentang insentif terhadap kinerja karyawan
4.	Liyas (2017) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pengkreditan Rakyat	Dihasilkan bahwa Disiplin Kerja karyawan perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat Rokan Hulu memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat Rokan Hulu	1. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus (sampling jenuh) 2. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah kuesioner 3. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linear sederhana	Sama-sama membahas tentang Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Metode	Persamaan
5.	Syafrina (2017) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru	Dihasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru	1. Menggunakan teknik sampel jenuh (total sampling) 2. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner 3. Analisis data menggunakan metode kuantitatif	Sama-sama membahas tentang Disiplin kerja

Pelatihan kerja menurut (Simamora, 2006) merupakan rangkaian dari keutuhan memberi, memperoleh, memperluas serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin kerja dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu, tergantung pada pekerjaan dan tingkat serta posisi pekerjaan.

Indikator menurut (Mangkunegara, 2011) antara lain :

- Instruktur
- Peserta
- Materi
- Metode
- Tujuan

Insentif menurut (Mangkunegara, 2003) merupakan bentuk motivasi yang diberikan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan jasa pengakuan atas hasil kinerja karyawan dari perusahaan. Indikator menurut (Hasibuan, 2001) antara lain :

- Kinerja
- Senioritas
- Lama kerja
- Kebutuhan
- Keadilan
- Kelayakan.

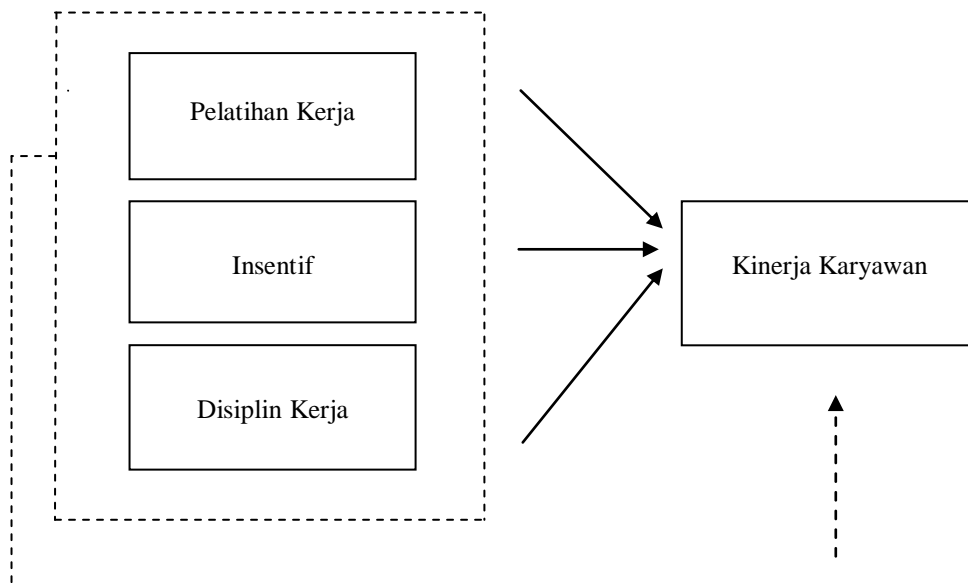
Disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2001) ialah kegiatan bersedia dan memahami untuk melakukan dan menjalankan semua peraturan dan kebijakan yang berlaku. Indikator menurut (Rivai, 2005) antara lain :

- a. taat pada kebijakan kerja
- b. kehadiran
- c. ketelitian yang tinggi
- d. ketaatan pada standar kerja
- e. bekerja dengan etis.

Kinerja menurut (Mangkunegara, 2003) ialah hasil dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang telah dicapai oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya sepadan dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Indikator menurut (Mangkunegara, 2011) antara lain :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Tanggung jawab
- d. Kerjasama
- e. Inisiatif.

Berikut kerangka konseptual dalam penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

- : Pengaruh Simultan
- : Pengaruh Parsial

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini diantaranya :

- H1 : Pelatihan kerja, insentif dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
- H2 : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2 : Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian ini bertempat di PT FIFGROUP Cabang Batu Kota Batu yang dilaksanakan pada bulan Maret 2020 sampai dengan bulan Juli 2020. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 47 karyawan yang ada di PT FIFGROUP Cabang Batu. Jumlah populasi tersebut kurang dari 100 orang, maka sampel yang digunakan sama dengan populasi. Maka dari itu sampel ini disebut sampel jenuh atau penelitian sensus. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan kuesioner. Data yang diperoleh dalam kuesioner ini menggunakan skala likert yang berisi skor :

- a. Jawaban (a) Sangat Setuju dengan skor : 5
- b. Jawaban (b) Setuju dengan skor : 4
- c. Jawaban (c) Netral dengan skor : 3
- d. Jawaban (d) Tidak Setuju dengan skor : 2
- e. Jawaban (e) Sangat Tidak Setuju : 1

### Operasional Variabel

1. Kinerja Karyawan ialah pencapaian dari hasil pekerjaan yang sikap, kerjasama, dan komunikasinya baik maupun secara kualitas dan kuantitas.
2. Pelatihan Kerja ialah kegiatan meningkatkan kemampuan dan keterampilan maupun pengetahuan para karyawannya dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan tersebut.
3. Insentif ialah pemberian kompensasi lebih diluar gaji untuk para karyawannya sebagai balas jasa atas prestasi kerja yang baik maupun loyalitas para karyawan sebagai motivasi mereka dalam bekerja sehari-hari dengan kinerja yang baik.
4. Disiplin kerja ialah suatu kegiatan dimana seseorang maupun kelompok mematuhi peraturan yang ada didalam suatu perusahaan baik itu peraturan tertulis maupun tidak tertulis.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan *computer SPSS versi 21*. Penelitian ini menghasilkan pengujian data sebagai berikut :

#### A. Uji Instrumen

##### 1. Tabel Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
PELATIHAN KERJA (X1)	X1.1	0,797	0,281	VALID
	X1.2	0,814	0,281	VALID
	X1.3	0,764	0,281	VALID
	X1.4	0,876	0,281	VALID
	X1.5	0,921	0,281	VALID
	X2.1	0,725	0,281	VALID



INSENTIF (X2)	X2.2	0,773	0,281	VALID
	X2.3	0,794	0,281	VALID
	X2.4	0,765	0,281	VALID
	X2.5	0,819	0,281	VALID
	X2.6	0,713	0,281	VALID
DISIPLIN KERJA (X3)	X3.1	0,736	0,281	VALID
	X3.2	0,869	0,281	VALID
	X3.3	0,758	0,281	VALID
	X3.4	0,846	0,281	VALID
KINERJA KARYAWAN (Y)	Y1.1	0,898	0,281	VALID
	Y1.2	0,850	0,281	VALID
	Y1.3	0,867	0,281	VALID
	Y1.4	0,924	0,281	VALID
	Y1.5	0,912	0,281	VALID

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2020

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada item-item pernyataan dihasilkan nilai  $r$  hitung > nilai  $r$  tabel (0,281), dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan (indikator) yang digunakan untuk mengukur item variabel dalam penelitian ini bisa dinyatakan valid.

## 2. Tabel Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
1	X1	0,890	RELIABEL
2	X2	0,855	RELIABEL
3	X3	0,783	RELIABEL
4	Y	0,934	RELIABEL

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan reliabel, yang berarti setiap variabel terdapat nilai koefisien alpha lebih dari 0,6. Dapat ditarik kesimpulan bahwa alat ukur ini menghasilkan data yang dapat dipercaya.

## B. Tabel Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.06347211
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.068
	Negative	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		1.209
Asymp. Sig. (2-tailed)		.108

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Berdasarkan hasil Uji Normalitas diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,108 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### C. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,507	1.972	Non Multikolonieritas
X2	0,560	1.786	Non Multikolonieritas
X3	0,571	1.752	Non Multikolonieritas

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

Dapat dilihat dari tabel diatas nilai VIF untuk variabel Pelatihan Kerja sebesar (1.972), variabel Insentif sebesar (1.786) dan variabel Disiplin Kerja sebesar (1.752). Dari ketiga variabel bebas tersebut terdapat nilai VIF dibawah 10 maka dapat di tarik kesimpulan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi Multikolonieritas atau non multikolonieritas.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig	Keterangan
X1	0,591	Non Heterokedastisitas
X2	0,464	Non Heterokedastisitas
X3	0,096	Non Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah Tahun 2020

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikan sebesar 0,591, variabel Insentif ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikan sebesar 0,464, variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai signifikan sebesar 0,096. Dengan demikian setiap item variabel terdapat nilai signifikan lebih dari

0,05 yang berarti menunjukkan bahwa data tersebut tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

#### D. Analisis Regresi Linear Berganda

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.226	1.748		2.419	.020
PELATIHAN KERJA	.486	.110	.517	4.422	.000
INSENTIF	-.115	.074	-.172	-1.542	.130
DISIPLIN KERJA	.581	.121	.529	4.799	.000

a. *Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN*

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui persamaan linier berganda adalah sebagai berikut :

Adapun rumus yang digunakan adalah

$$Y = 4.226 + 0,486X_1 - 0,115X_2 + 0,581X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta bernilai positif menunjukkan bahwa, jika variabel pelatihan kerja, insentif dan disiplin kerja bernilai nol maka kinerja karyawan bernilai positif.
- Koefisien regresi pelatihan kerja positif menunjukkan bahwa, jika pelatihan kerja meningkat dengan asumsi variabel insentif dan disiplin kerja dianggap konstan (tetap), maka kinerja karyawan PT FIFGROUP Cabang Batu mengalami peningkatan.
- Koefisien regresi insentif negatif menunjukkan bahwa, jika insentif meningkat dengan asumsi variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja dianggap konstan (tetap), maka kinerja karyawan PT FIFGROUP Cabang Batu akan mengalami penurunan
- Koefisien regresi disiplin kerja positif menunjukkan, jika disiplin kerja meningkat dengan asumsi variabel kinerja karyawan dianggap konstan (tetap), maka kinerja karyawan PT FIFGROUP Cabang Batu akan mengalami peningkatan.

#### E. Uji Hipotesis

## 1. Uji Simultan (Uji F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.218	3	86.739	33.674	.000 <sup>b</sup>
	Residual	110.760	43	2.576		
	Total	370.979	46			

a. *Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN*

b. *Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, INSENTIF, PELATIHAN KERJA*

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

Dari hasil tabel diatas menunjukan hasil nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat diambil kesimpulan bahwa menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Yang dapat disimpulkan hipotesis ( $H_1$ ) diterima yaitu variabel pelatihan kerja, insentif dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan ( $y$ ).

## 2. Uji Parsial (Uji t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.226	1.748		2.419	.020
	PELATIHAN KERJA	.486	.110	.517	4.422	.000
	INSENTIF	-.115	.074	-.172	-1.542	.130
	DISIPLIN KERJA	.581	.121	.529	4.799	.000

a. *Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN*

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

Hasil dari tabel 4.15 dapat dijelaskan bahwa :

### 1. Pelatihan Kerja ( $X_1$ )

Dari hasil tabel 4.15 menunjukan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4.422 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka hipotesis kedua diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT FIFGROUP Cabang Batu

### 2. Insentif ( $X_2$ )

Dari hasil tabel 4.15 menunjukan bahwa variabel insentif memiliki nilai t hitung sebesar -1542 dengan nilai signifikansi  $0,130 > 0,05$ . Maka hipotesis ketiga ditolak yaitu terdapat adanya pengaruh tidak signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan PT FIFGROUP Cabang Batu.

### 3. Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Dari hasil tabel 4.15 menunjukan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung 4.799 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat

disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT FIFGROUP Cabang Batu.

#### F. Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 <sup>a</sup>	.701	.681	1.605

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, INSENTIF, PELATIHAN KERJA

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

#### Implikasi Hasil Penelitian

Hasil deskripsi penelitian menunjukkan bahwa pada variabel Pelatihan Kerja yang terdiri atas indikator Instruktur, Peserta, Materi, Metode dan Tujuan yang menunjukkan skor rata-rata cenderung sangat setuju yang menghasilkan kesimpulan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT FIFGROUP Cabang Batu. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiarti (2016) dengan judul “Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Padma Ardy Aktuaria Jakarta” yang menghasilkan variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pada variabel Insentif yang terdiri atas indikator Kinerja, Lama kerja, Senioritas, Kebutuhan, Keadilan, dan Evaluasi jabatan yang menunjukkan skor rata-rata cenderung tidak setuju yang menghasilkan kesimpulan bahwa Insentif tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT FIFGROUP Cabang Batu. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Haeruddin (2017) dengan judul “Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan *Organisational Citizenship Behavior* (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar” menyimpulkan bahwa variabel insentif (x2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar.

Pada variabel Disiplin Kerja yang terdiri atas indikator Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap aturan perusahaan, ketaatan terhadap aturan perilaku perusahaan, taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan yang menunjukkan skor rata-rata cenderung setuju yang menghasilkan kesimpulan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT FIFGROUP Cabang Batu. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Liyas (2017) dengan judul Jurnal “Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pengkreditan Rakyat” yang menghasilkan kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

#### a. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT FIFGROUP Cabang Batu

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda nilai t hitung 4.422 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis pertama diterima. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan

**b. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PT FIFGROUP Cabang Batu**

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat dijelaskan nilai t hitung - 1.542 dengan tingkat signifikan 0,130 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa Hipotesis kedua ditolak. Dengan hasil dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

**c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT FIFGROUP Cabang Batu**

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat dijelaskan nilai t hitung 4.799 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka Hipotesis ketiga diterima. Dengan hasil dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

**Simpulan**

3. Berdasarkan hasil analisa statistik dapat diketahui bahwa variabel pelatihan kerja, insentif dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT FIFGROUP Cabang Batu.
4. Berdasarkan hasil analisa statistik dapat diketahui bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT FIFGROUP Cabang Batu.
5. Berdasarkan hasil analisis statistik dapat diketahui bahwa variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT FIFGROUP Cabang Batu.
6. Berdasarkan hasil analisis statistik dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT FIFGROUP Cabang Batu.

**Keterbatasan**

- a. Objek penelitian ini hanya pada karyawan PT FIFGROUP Cabang Batu yang berjumlah 47 orang.
- b. Pada penelitian ini hanya menguji beberapa faktor antara lain Pelatihan kerja, Insentif dan Disiplin Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan
- c. Nilai Adjusted R Square yang dihasilkan sebesar 0,681. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel pelatihan kerja, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 68,1% sedangkan 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel peneliti.

**Saran**

- a. Perlu adanya peningkatan pelatihan kerja, insentif dan disiplin kerja agar kinerja karyawan bisa lebih optimal di PT FIFGROUP Cabang Batu.
- b. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel penelitian yang belum dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

---

**Daftar pustaka**

- Andayani. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol. 4, No. 1, July 2016, 41-46* .
- Haeruddin, M. I. (2017). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis Vol. 2, No.1, Oktober 2017*
- Hasibuan, M. S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Liyas. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 2, Nomor 1, Januari-Juni 2017* .
- Mangkunegara, A. P. (2003). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Bandung: Refika Aditama.
- Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiarti. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Padma Ardyta Aktuaria. *Epigram Vol. 13 No. 1 April 2016* .
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe) Volume 8, Nomor 4, Desember 2017* .

**Febri Amalia Zen\*)** Adalah Alumni FEB Unisma

**Muhammad Mansur\*\*)** Adalah Dosen tetap FEB Unisma

**Budi Wahono\*\*\*)** Adalah Dosen tetap FEB Unisma